

# Informatiebijeenkomst regeling Levensfase-uren (Verlofsparen)



## Inhoud en doel presentatie

- Informeren over uitkomsten  
haalbaarheidsonderzoek en gemaakte  
keuzes
- Na afloop bijeenkomsten houden  
bonden digitale ledenpeiling



# Aanleiding CAO-afspraken Levensfase-uren

- Vroegpensioen door politieke besluiten niet meer gefaciliteerd
- Behoefte aan een systeem waarbij gedurende gehele loopbaan verlof kan worden opgenomen
- Aanval werkgever RPU/leeftijdsgedagen



# Waarom een haalbaarheidsonderzoek

Nieuw uniek verlostelsel met als randvoorwaarden:

- Budgetneutraal
- Eenvoudig uit te leggen en uitvoerbaar
- Fiscaal zuiver



## Betrokken bij het onderzoek

- Werkgever en bonden, samen met externe deskundigheid waar nodig
- CGOP neemt uiteindelijke beslissing over keuzes haalbaarheidsonderzoek



## Uitkomsten (I)

- Onderzoek beschikbaar na afronding informatiebijeenkomsten
- Elke medewerker krijgt per jaar 53,8 uur bij aanstelling van 36 uur of meer
- Bij kleiner dienstverband naar rato
- Startbudget voor zittend personeel
- Geen onderscheid executief/AT

## Vervolg uitkomsten (II)

- Een uur is een uur
- Naar eigen behoefte op te nemen gedurende gehele loopbaan
- Fiscaal max 50 weken op de lat inclusief overige verlof
- Bij tussentijds vertrek 50% in geld
- Bij overlijden 100% in geld uitgekeerd



## Berekening basisrechten

- Algemene levensloopbijdrage	14,0
- Toelage bezwarende functie	14,9
- RPU	13,9
- Leeftijdscdagen	<u>11,0</u>
- <b>Totaal</b>	<b>53,8 uur</b>



## Herkomst basisrechten

- ALB	€ 25.979.165
- TBF	€ 29.374.833
- RPU	€ 30.268.472
- Leeftijdsdagen	€ 19.748.854
- <b>Totaal</b>	<b>€105.371.324</b>



# Voorbeeld berekening startbudget

37 jaar en 12 dienstjaren

Misgelopen levensfase-uren vanaf indiensttreding	12 x 53,8	645,6
Reeds genoten TBF en ALB		- <u>468,4</u>
<b>Startbudget</b>		<b>177,2</b>
Nog te sparen	30 x 53,8	<u>1.614,0</u>
<b>Totaal op te bouwen</b>		<b>1.791,2</b>

## Wat ruilen we in

- Levenslooptoelagen (ALB, TBF)
- RPU
- Leeftijdsgedagen
- 1% meer werken (18 uur minder werken)



# Overgangsbeleid

- Nog 40 jaar twee stelsels naast elkaar is voor werkgever onuitvoerbaar
- Voor RPU-gerechtigden overstap niet budgetneutraal en geen startbudget, geen overstap voor 55 jaar of ouder
- Stelsel verplicht voor 45 jaar of jonger
- Keuze voor 46 – 54 jaar



## Geen overstap 55 jaar of ouder

Huidige regelingen blijven bestaan:

- RPU
- Algemene levensloopbijdrage
- (Toelage bezwarende functie)
- Leeftijdsverlof
- 1% meer werken



# Waarom geen overstap 55 jaar of ouder

Rekenvoorbeeld 57-jarige, 32 dienstjaren

Misgelopen levensfase-uren vanaf indiensttreding	32 x 53,8	1721,6
Reeds genoten ALB, TBF, aanspraak RPU Leeftijdsverlof		- <u>1416,3</u>
<b>Startbudget</b>		<b>305,3</b>
Nog te sparen	10 x 53,8	<u>538,0</u>
<b>Totaal op te bouwen</b>		<b>843,3</b>



# Keuze voor 46 – 54 jaar

Rekenvoorbeeld 47-jarige, 22 dienstjaren

Misgelopen levensfase-uren vanaf indiensttreding	22 x 53,8	1183,6
Reeds genoten ALB, TBF en leeftijdsdagen		- <u>880,3</u>
<b>Startbudget</b>		<b>303,3</b>
Nog te sparen	20 x 53,8	<u>1076,0</u>
<b>Totaal op te bouwen</b>		<b>1379,3</b>



# Veranderingen

- Nieuwe regeling voor 45 jaar en jonger
- Overstappers krijgen tijd  
i.p.v. ALB en TBF
- 55+ houdt wat men heeft





## Voordelen nieuwe regeling

- Eenvoudig
- Grote keuzevrijheid medewerker
- Gedurende gehele loopbaan in te zetten
- Een voorziening die minder gevoelig is voor politieke willekeur



## Nog in uitwerking

- Uitvoeringsafspraken verlofopname
- Gevolgen arbeidsongeschiktheid
- Beleid t.a.v. ziek worden tijdens verlof
- Aanpassen regelgeving
- Aanpassing BVCM e.d.
- Keuzemoment voor 46 – 54-jarigen
- Invoering beoogd per 1 juli 2018



## Einde presentatie

- Bonden peilen mening leden en nemen besluit
- Vragen?

